**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Industri bahan bangunan semakin berkembang pesat. Didukung dengan peralatan dan sumber daya yang memadai dalam menciptakan hasil bahan bangunan yang berdaya tinggi, baik dalam kualitas maupun harga. Pertumbuhan jumlah penduduk akan disertai dengan pertumbuhan pemukiman salah satunya di daerah kabupaten Cianjur dan ini menjadi peluang bisnis dalam membuka usaha di bidang bahan bangunan.Dalam memanfaatkan peluang dan tantangan usaha bahan bangunan tersebut perusahaan dihadapkan untuk menciptakan kreatifitas dan inovasi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Salah satu supermarket yang berada di daerah kabupaten Cianjur yang menjual bahan bangunan yaitu PT. Cahaya Perkasa Sentana atau yang lebih dikenal dengan Supermarket Kawan Baru yang menyediakan berbagai kelengkapan yang dibutuhkan masyarakat. Ditengah persaingan yang semakin ketat sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menunjang keberhasil perusahaan. Semakin baiknya potensi yang dimiliki oleh manusia dan sumber daya yang dikelola dengan baik maka akan menjadi dorongan bagi perusahaan dalam mejalankan kegiatan usahanya.Oleh karena itu, sumber daya manusia berperan penting dalam menghadapi persaingan ,serta keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan bukan hal yang mudah, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan keuntungan yang didapat perusahaan. Kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat ditunjukan dengan sikap positif maupun negatif mengenai pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga karyawan bekerja tidak dengan adanya paksaan. Selain itu,

kepuasan karyawan merupakan peran utama yang harus diperhatikan perusahaan terhadap setiap individu. Rasa puas yang dimiliki oleh karyawan mendukung meningkatnya kualitas serta kuantitas karyawan mengenai pekerjaannya yang dapat memberikan pengaruh positif kepada perkembangan perusahaan. Kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, sehingga perusahaan mampu menganalisis faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah pemberian insentif.

Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Insentif merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan. Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat yang berkaitan erat dengan tujuan perusahaan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Pembagian insentif harus ditetapkan secara adil sehingga dapat mendorong keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan yang dapat menguntungkan semua pihak. Selain insentif, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi diduga memiliki pengaruh yang sangat besar bagi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ada dua pengaruh yang disebabkan oleh budaya organisasi, budaya organisasi bisa bersifat kondusif jika mempunyai pengaruh positif terhadap organisasi tetapi bisa juga bersifat merusak apabila budaya tersebut mempunyai pengaruh-pengaruh negatif yang bisa mempengaruhi setiap anggota didalam organisasi. Dalam organisasi industri, dikenal berbagai sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah manusia. Akhir-akhir ini pekerja telah dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu perusahaan yang kurang memperhatikan insentif serta budaya organisasi adalah PT. Cahaya Perkasa Sentana, yang bernomor SIUP 503/5164/PK/B/BPPTPM/2013. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Toko bahan bangunan. Supermarket Kawan Baru merupakan satu dari beberapa anak perusahaan “Cahaya Timur Grup” yang sudah terlebih dahulu malang melintang dalam bisnis serupa, diantaranya Cahaya Timur Alumunium, Cahaya Timur *Furniture Center*, Konsultan dan *Developer Property*`. PT. Perkasa Cahaya Sentana didirikan di Cianjur dan *soft launching* pada 3 Mei 2014 dengan visi memiliki *store* di setiap kabupaten/kota seluruh Indonesia, seiring dengan laju pertumbuhan rumah dan bangunan yang meningkat dan kebutuhan suplai material akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penjajakan yang penulis lakukan pada PT. Cahaya Perkasa Sentana ditemukan permasalahan pada kepuasan kerja karyawan. yaitu tingginya tingkat *tur over* (berhentinya karyawan dari perusahaan). Hal ini dapat dilihat dari data *turn over* selama tiga bulan terakhir, seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1 Data *Turn Over* PT. Cahaya Perkasa Sentana bulan Juli sampai dengan Agustus Tahun 2016**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **Karyawan Aktif** | ***Resign*** | **Persentase Penurunan Karyawan Aktif** |
| 1. | Juni | 148 | 4 | 2.7 % |
| 2. | Juli | 144 | 8 | 5.5 % |
| 3. | Agustus | 136 | 13 | 9.5 % |

*Sumber : PT. Cahaya Perkasa Sentana 2016*

Berdasarkan tabel diatas, ditemukan permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan yang menurun, hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan aktif yang menurun serta tingginya karyawan yang mengundurkan diri. Penyebab yang menimbulkan permasalahan tersebut diduga adalah insentif individu yang diberikan oleh perusahaan yaitu berbentuk bonus tahunan tidak sesuai dengan beban kerja. Penyebab lain yang menimbulkan permasalahan diduga disebabkan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan. Dimana perusahaan tidak menerapkan perilaku yang baik sehiggan karyawan kurang inovatif dalam melakukan setiap tugas dan pekerjaanya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Perkasa Sentana Kabupaten Cianjur.”**

* 1. **Identifikasi dan Perumusan Masalah**
     1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas dapat diidentifikasi bahwa timbulnya permasalahan pada kepuasan kerja karyawan yaitu dilihat dari karyawan yang mengundurkan diri (*resign)* dapat dilihat dari data *turn* over perusahaan dari bulan Juni sampai bulan Agustus yang didiuga disebabkan oleh insentif yaitu bonus tahunan yang tidak sesuai dengan beban kerja dan adanya budaya organisasi yang menerapkan perilaku terhadap karyawan. Namun pada kenyataannya beberapa karyawan tidak inovatof dalam bekerja. Belum ada upaya dari perusahaan dalam meningkatkan pemberian insentif individu , sedangkan upaya dalam menangani karyawan yang santai dalam bekerja adalah menegur secara lisan. Namun upaya perusahaan terlihat belum optimal.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih mendalam Apakah Insentif dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Perkasa Sentana.

**1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

* + - 1. Bagaimana Insentif yang diterima oleh karyawan pada PT. Cahaya Perkasa Sentana ?
      2. Bagaimana Budaya Organisasi yang di terapkan oleh PT. Cahaya Perkasa Sentana ?
      3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Cahaya Perkasa Sentana ?
      4. Bagaimana pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cahaya perkasa sentana ?
  1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

**1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

* + - 1. Untuk mengetahui Insentif yang diterima oleh karyawan pada PT. Cahaya Perkasa Sentana.
      2. Untuk mengetahui Budaya organisasi pada PT. Cahaya Perkasa Sentana.
      3. Untuk mengetahui Kepuasan kerja karyawan pada PT. Cahaya Perkasa Sentana.
      4. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
  1. **Kegunaan Penelitian**
     1. **Kegunaan Teoretis**

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi masukan bagi ilmu pengetahuan serta adanya gambaran untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia berdasarkan teori-teori yang ada, yang dalam hal ini berkenaan dengan insentif, budaya organisasi dan kepuasan karyawan. Penelitian ini juga dilakukan sebagai salah satu penerapan ilmu yang diperoleh pada program studi Administrasi Bisnis.

* + 1. **Kegunaan Praktik**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan diantaranya adalah :

* + - 1. **Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pegetahuan, wawasan dan pengalaman dalam meneliti permasalahan yang sama yang terjadi dilapangan tentang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Insentif, budaya organsasi dan kepuasan karyawan.

* + - 1. **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan masukan positif yang dapat membantu perusahaan dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk memperbaiki kekurangan untuk menjadikan perusahaan lebih baik lagi dalam melakukan pengembangan lebih lanjut kedepannya.

* + - 1. **Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi mereka yang ingin melakukan penelitian dalam konsentrasi imu administrasi bisnis terutama di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Insentif, Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan atau permasalahan yang sama.

* 1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
     1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. Cahaya Perkasa Sentana Jl. Raya Bandung Km.03 No.99, Cianjur (0263) 2283 999

**1.5.2 Lamanya Penelitian**

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan peneliti selama delapan bulan bulan, terhitung dari bulan Oktober 2016 sampai dengan Juni 2017. Dimana selama kurun waktu tersebut, peneliti melakukan beberapa tahapan penelitian mulai dari persiapan penelitian sampai dengan pengujian. Namun sampai saat ini masih dalam tahap penjajakan dan penyusunan.